



**ACCORD COLLECTIF D'UES
RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION**

ENTRE :

NEXTER SYSTEMS, Société Anonyme au capital de 100 000 005 euros, dont le siège social est situé à Roanne et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Roanne sous le numéro 379 706 344,

NEXTER MUNITIONS, Société Anonyme au capital de 50 000 010 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 339 946 469,

NEXTER MECHANICS, Société Anonyme au capital de 7 978 608 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 551 110,

NEXTER ELECTRONICS, Société Anonyme au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 568 700,

NEXTER TRAINING, Société par Actions Simplifiée au capital de 600 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 501 655 880,

NBC-SYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 3 644 112 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 570 417,

OPTSYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 1 500 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 508 707 262,

CENTRALE HYDROELECTRIQUE DE BAR, Société par Actions Simplifiée au capital de 2.090.734 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 509 380 614.

Prises en leurs établissements et représentées par **Monsieur Jean-Christophe Benetti** en qualité de Directeur des Ressources Humaines du Groupe, ayant pouvoir aux fins des présentes,

Ci-après dénommée « *les sociétés* »

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives,

- **Le syndicat CFDT** représenté par son coordonnateur syndical de groupe, M. Daniel Coutaudier,
- **Le syndicat CFE-CGC** représenté par son coordonnateur syndical de groupe, M. Christian Molinery,
- **Le syndicat CGT** représenté par son coordonnateur syndical de groupe, M. Jean-Pierre Brat,

d'autre part,

DC UN N



PREAMBULE

L'évolution de l'emploi dans les sociétés du Groupe NEXTER s'inscrit dans une double perspective nationale qui est de favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi et de maintenir les salariés âgés en activité.

L'ANI du 19 octobre 2012, la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 et le décret n°2013-222 du 15 mars 2013, fixent le cadre des mesures à mettre en œuvre.

Comme beaucoup d'entreprises, les sociétés du Groupe NEXTER se trouvent dans la situation des grands groupes industriels ayant beaucoup restructuré au cours des années passées en mettant en œuvre des mesures d'âges, créant ainsi une pyramide des âges déséquilibrée. Les recrutements réalisés ces dernières années n'ont pu corriger cette évolution et l'on constate une augmentation constante de la moyenne d'âge des salariés en activité. Au-delà de la gestion des jeunes et des seniors, il s'agit bien de traiter plus globalement la gestion des âges dans le cadre des mesures d'anticipation et de prévention de l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

La situation à laquelle le Groupe Nexter est confronté pour les prochaines années, se caractérise par:

- un vieillissement de la population du fait de l'augmentation régulière du nombre de seniors de plus de 57 ans dans les trois années à venir,
- un potentiel de départs naturels en retraite important à partir de 2014 et ce pour plusieurs années,
- la nécessité de développer la mobilité professionnelle pour répondre à un fort accroissement des opportunités de carrières en raison de ces départs,
- le besoin de recruter des jeunes pour assurer le rajeunissement de la pyramide des âges à partir de 2014 et veiller au maintien des compétences,
- la prise en compte du vieillissement et de ses conséquences sur les conditions de travail,
- la nécessité d'organiser la transmission des savoirs des salariés qui quittent l'entreprise.

Pour répondre à ces enjeux, un accord relatif à l'emploi des seniors a été signé en avril 2012 et la politique en faveur de l'emploi des jeunes est décrite dans une note de politique actualisée chaque année. Cet accord doit intégrer l'ensemble de ces mesures et plans d'actions afin d'en assurer la complémentarité.

Des actions seront conduites dans le cadre d'un dialogue social ouvert et responsable, et respecteront les équilibres économiques nécessaires au maintien de la compétitivité du Groupe. Cette contribution se fera dans le respect des accords déjà en vigueur au sein du groupe, tant dans le domaine de la diversité, que dans le domaine de la GPEC ou des carrières.

Les mesures particulières aux OSD et FD restent applicables.

DC CH
Ri



TITRE 1- LES CATEGORIES D'AGE VISEES

Dans le présent accord, conformément aux définitions de l'ANI du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, les catégories d'âge sont les suivantes :

ARTICLE 1- Les jeunes

Le terme « jeunes » désigne les jeunes actifs de moins de 26 ans. Cette borne d'âge peut être relevée, sans jamais dépasser 30 ans, dans les cas suivants :

- embauche en CDI d'un jeune présent avant 26 ans dans l'entreprise, à l'issue d'un CDD, d'un contrat de travail temporaire, d'un contrat en alternance.
- embauche en CDI d'un jeune à l'issue d'un doctorat,
- embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

ARTICLE 2- Les seniors

Sont considéré comme séniors les actifs de 50 ans et plus en cas d'embauche. Les seniors actifs au sein de l'entreprise sont considérés comme tels à partir de 57 ans et plus.

TITRE 2- LE DIAGNOSTIC

Afin de prendre des mesures adaptées à la situation de l'entreprise, un diagnostic sera dressé et annexé au présent accord, puis actualisé chaque année dans le cadre de la démarche de GPEC.

ARTICLE 3- Le contenu du diagnostic

Il porte sur les éléments suivants :

- la pyramide des âges,
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective, dans l'entreprise sur les trois dernières années disponibles,
- les prévisions de départs à la retraite,
- les perspectives de recrutement,
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites compétences clefs,
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité,

Toutes ces données, afin d'en assurer la cohérence, seront issues des analyses et bilans liés à la GPEC, du diagnostic permettant de déterminer les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des données issues des travaux des observatoires prospectifs des emplois et compétences de la branche professionnelle.

TITRE 3- L'INSERTION DES JEUNES

Depuis deux ans, l'entreprise renforce son action en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. Elle a aussi pour objectif de rajeunir sa pyramide des âges en recrutant des jeunes en CDI, dans des proportions compatibles avec l'évolution prévisionnelle de sa charge et de son potentiel résultant des arbitrages annuels décidés dans le cadre de la démarche de GPEC.

Article 4 – Objectif de recrutement de jeunes en CDI.

Chaque année à l'issue de la démarche de GPEC et au terme des arbitrages budgétaires, l'évolution de la situation des effectifs est déterminée pour l'année à venir. Les recrutements externes en CDI décidés dans ce cadre, devront comporter un pourcentage de jeunes au sens de la définition fixée, dont le chiffre sera validé lors du CCE GPEC. L'objectif global figure dans l'annexe 2 du présent accord.



Il prendra en compte :

- le besoin durable de rajeunissement de la pyramide des âges.
- la nécessité pour Nexter de recruter des salariés expérimentés sur des postes d'expertises lorsque cette compétence n'existe pas dans le Groupe ou ne peut être constituée rapidement par des actions de formation lourde,
- les objectifs fixés dans les plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les travailleurs handicapés.

Article 5- Modalités d'intégration, d'accompagnement et de formation des jeunes

Les jeunes recrutés en CDI bénéficient d'un parcours d'intégration dans l'établissement, organisé et piloté par la fonction RH. A cette occasion, les jeunes recrutés en CDI, ainsi que les CAQ seront informés des conditions d'accès aux aides au logement et aux transports, des activités sociales et culturelles de leur établissement, du rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales.

Chaque jeune pendant les six premiers mois de son arrivée sera suivi par un référent volontaire, qui pourra être son manager, un salarié expérimenté ou un salarié senior. Chaque référent prendra en charge un seul jeune. Il aura pour mission d'accompagner le jeune, de le guider, de lui transmettre les éléments clefs de la culture de l'entreprise ou un savoir-faire spécifique et de réaliser un entretien de suivi d'intégration.

L'entreprise veillera à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le livret d'accueil ou une information sur son accès à la formation, ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

De plus, pour les nouveaux embauchés cadres et techniciens, quel que soit leur âge, une formation dite « intégration des nouveaux embauchés » est réalisée au plus tard un an après leur arrivée dans l'entreprise et après la fin de leur période d'essai. Cette formation d'une durée de trois jours comporte la visite de plusieurs établissements et activités du Groupe. Elle est organisée et pilotée par la DRH du Groupe.

Article 6- Le développement de l'alternance en faveur de l'insertion des jeunes

Depuis de longues années, Nexter a maintenu son effort en faveur de la formation en alternance, en accueillant de nombreux jeunes au sein de ses établissements. Ces dernières années l'effort a été accentué, en ciblant 4% de l'effectif en 2012, puis 5% en 2013.

Ces jeunes qui bénéficient d'une formation en alternance peuvent être recrutés soit en contrat de professionnalisation soit en contrat d'apprentissage. Chacun de ces contrats a sa spécificité et correspond davantage à un objectif de court terme pour le premier et de long terme pour le second. Considérant l'évolution prévisionnelle des départs sur la période triennale de l'exercice de GPEC, au terme des entretiens de dernière partie de carrière, les contrats d'apprentissage seront préférés aux contrats de professionnalisation.

Ces contrats pourront être conclus dans tous les métiers de l'entreprise, à la fois dans les fonctions opérationnelles et dans les fonctions supports.

Conformément aux dispositions propres à ces contrats, ces jeunes pendant leur formation seront accompagnés par des salariés expérimentés de Nexter qui auront été clairement informés de leur rôle et missions avant la signature du contrat avec le jeune. Ces salariés expérimentés peuvent être des salariés seniors. Ils pourront à leur demande bénéficier d'une formation spécifique pour exercer pleinement ce rôle. Cette formation sera obligatoire si le salarié prend en charge un jeune pour la première fois.

Par ailleurs les contrats de professionnalisation permettront d'accueillir des jeunes non qualifiés en difficulté scolaire, pour leur faire acquérir une qualification et une expérience professionnelle de nature à favoriser leur accès à un emploi à un emploi durable.

un
De
4
N



Article 7- Les stagiaires

Le stage a une finalité pédagogique et il ne peut y avoir de stage en dehors d'un parcours pédagogique clairement identifié. C'est pourquoi tous les stagiaires sont accueillis dans le cadre d'une convention de stage signée par le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement. Cette convention, eu égard aux activités de Nexter, comportera une clause spécifique de propriété industrielle et intellectuelle.

Un tuteur ou maître de stage sera désigné. Il aura pour mission de faciliter l'intégration du stagiaire, de le conseiller et d'assurer le suivi régulier des travaux.

S'il en exprime le besoin, il pourra suivre une formation spécifique pour les tuteurs de stagiaires.

Il appartient aux entités d'exprimer leurs besoins, de proposer des stages, de les porter à la connaissance des jeunes en utilisant en particulier le site Internet du Groupe qui permet de diffuser largement les offres de stages et leurs réseaux dans les écoles et universités.

La durée des stages peut être variable et correspond à des objectifs différents, depuis la découverte de l'entreprise pour des stages courts, à l'approfondissement d'un sujet pour les stages longs.

Les stagiaires seront rémunérés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur : 30% du SMIC pour les stages de deux mois et une indemnité équivalente au SMIC pour des stages d'une durée maximum de 6 mois. A titre exceptionnel, en fonction de la qualité de la mission effectuée, cette indemnité de stage peut être complétée par une prime, avec l'accord du responsable ressources humaines concerné.

Un mois avant le terme de son stage, le stagiaire sera reçu en entretien bilan par son responsable de stage qui renseignera une fiche d'évaluation communiquée par l'établissement d'enseignement. Le stagiaire recevra une attestation de stage décrivant la mission effectuée, délivré par le service ressources humaines de l'établissement. Un bilan synthétique de ces évaluations sera communiqué aux commissions de formation et présenté en CE à l'occasion de la réunion portant sur le bilan annuel de formation pour l'année écoulée.

Lorsque le profil du stagiaire est adapté à un poste qui figure dans la bourse des emplois, il appartient au responsable ressources humaines concerné d'en informer les autres responsables ressources humaines.

Les responsables Ressources Humaines des sociétés mentionnées offriront lors des réunions avec les opérateurs en charge des demandeurs d'emplois leurs possibilités d'accueil de seniors de 55 ans et plus, dans le but de favoriser leur retour à l'emploi, en proposant des visites de découverte des métiers de l'industrie ou des stages professionnels pour les seniors dans le cadre de projets de formation ou de VAE, dans lesquels les seniors demandeurs d'emplois se sont engagés.

Article 8- L'accueil de jeunes chercheurs

Dans certaines entités, de jeunes thésards peuvent être accueillis en convention CIFRE. Ils seront suivis par leurs responsables hiérarchiques et reçus en entretien par le responsable ressources humaines concerné, au moins trois mois avant la fin de leurs contrats.

Article 9- Les partenariats

Pour conduire efficacement cette politique en faveur des jeunes, Nexter développe des relations et partenariats durables avec le réseau éducatif, en favorisant les coopérations dans chaque territoire et bassin d'emplois dans lesquels l'entreprise est implantée. Cette coopération aura en particulier pour objectif :

- de veiller à ce que ces organismes proposent des formations adaptées aux besoins de Nexter et de ses coopérants et partenaires,
- de favoriser les échanges avec les laboratoires de ces écoles et Universités,
- de participer aux échanges visant à présenter les métiers et emplois de Nexter,
- d'accueillir des stagiaires et des jeunes en alternance formés par ces écoles et universités.

CH
de
R



TITRE 4- L'EMPLOI DES SALARIES AGES

ARTICLE 10- Objectif de maintien dans l'emploi des séniors

Compte tenu de l'évolution de la courbe des âges dans les trois années à venir, l'enjeu prioritaire de cet accord est de favoriser le maintien dans l'emploi des séniors de plus de 57 ans en veillant à leur épanouissement professionnel.

En raison de la pyramide des âges, le pourcentage de salariés de plus de 57 ans va croître dans les années à venir. Aussi, Nexter s'engage à assurer leur maintien dans l'emploi.

Afin de chiffrer cet engagement, les départs volontaires en retraite, dont le nombre est actualisé chaque année dans le cadre de la démarche de GPEC et des entretiens de dernière partie de carrière trois ans avant le départ seront pris en compte. Aussi le nombre des salariés de 57 ans et plus, diminué des départs en retraite confirmés pour l'année à venir, représentera un pourcentage de l'effectif global qui constituera l'objectif annuel de maintien des séniors dans l'emploi. Ce chiffre sera actualisé chaque année.

Cet objectif est pris en compte dans la démarche de GPEC et constitue un élément clef pour la gestion des âges et ses conséquences en termes d'emplois, de carrières, de mobilité et à terme de recrutement des jeunes, ainsi que le développement de la politique de formation en alternance. Les mesures décrites dans les articles qui suivent sont destinées à atteindre cet objectif.

TITRE 4-1 – MESURES POUR CONTRIBUER AU RETOUR A L'EMPLOI DES SENIORS

Nexter ayant retenu comme objectif prioritaire le maintien dans l'emploi des séniors et le rajeunissement de la pyramide des âges, fixe un objectif limité de recrutement de séniors, compatible avec cette priorité. Cependant une action en faveur de ces salariés sans emploi peut être engagée tout en réaffirmant le principe intangible de non-discrimination du fait de l'âge dans l'accès à l'emploi qui doit conduire à offrir à tous les mêmes opportunités, à capacités égales, lors des recrutements externes. A partir de 55 ans, le nombre de salariés sera communiqué par année à l'occasion de l'examen du bilan social, de même que l'évolution de la pyramide des âges qui sera fournie lors des réunions GPEC.

ARTICLE 11- Non-discrimination liée à l'âge dans les recrutements externes

Nexter continuera à communiquer les offres d'emploi à pourvoir en fonction des besoins identifiés par la GPEC en les publiant sur tous supports de recrutement adaptés, en particulier sur au moins un site de recrutement spécialisé pour les séniors.

Etant entendu, dans le respect des principes de non-discrimination, que la rédaction des offres de recrutement ne fera aucune mention de l'âge comme critère de choix et ciblera les caractéristiques des postes à pourvoir en mettant en avant des critères objectifs tels que l'expérience, la compétence et la valorisation des aptitudes de chacun.

Les acteurs impliqués dans les recrutements externes, managers et membres de la fonction ressources humaines, seront sensibilisés sur ces engagements lors des campagnes d'information et de sensibilisation en matière de gestion de la diversité.

ARTICLE 12 –Contact avec les structures de retour à l'emploi

Afin de permettre le retour à l'emploi des séniors, les Responsables Ressources Humaines des sociétés mentionnées entretiendront des contacts, au moins une fois par an, avec les structures habituelles (APEC, Pôle emploi) contribuant au retour à l'emploi des séniors dans chaque bassin d'emplois et toutes autres structures spécialisées.



TITRE 4-2 - MESURES POUR ANTICIPER L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES DES SENIORS

Les séniors comme tous les salariés de l'entreprise bénéficient d'opportunités de carrière. Toutefois, la gestion de la dernière partie de carrière des séniors constitue un fait nouveau au sein du Groupe du fait des départs en mesures d'âge qui ont été appliqués depuis plusieurs années. L'enjeu de ces mesures est de déceler les intentions des séniors en la matière et de les prendre en compte dans les différents dispositifs de gestion des ressources humaines, en particulier : GPEC, carrière, formation.

ARTICLE 13- Les entretiens de dernière partie de carrière

Les Responsables Ressources Humaines des sociétés concernées réaliseront des entretiens de dernière partie de carrière pour les salariés qui le souhaitent, 3 ans avant le départ prévisible du salarié sénior, pour examiner l'évolution professionnelle souhaitée, en échangeant toute information permettant d'éclairer son choix. Il aura ainsi accès aux informations concernant les évolutions prévisibles de l'emploi diffusées chaque année dans l'intranet RH, à la bourse des emplois, ainsi qu'au site "Info retraite".

Etant entendu que le salarié peut bénéficier d'un entretien de deuxième partie de carrière dans l'année qui suit ses 45 ans, conformément à l'accord GPEC et qu'à tout moment il peut solliciter un entretien de carrière. Cet entretien lui sera proposé chaque année à partir de 55 ans lors d'EAD. Cet entretien, conformément au dispositif en place pour la gestion de carrière, fera l'objet d'un compte rendu et d'une restitution au salarié et à son manager. Au cours du même entretien, le salarié pourra faire état de la date envisagée pour son départ et de ses souhaits pour cette dernière partie de carrière en particulier en matière d'aménagement des conditions et de son temps de travail, dans le cadre des diverses mesures qui suivent.

Afin de conduire ces entretiens spécifiques, les Responsables Ressources Humaines des sociétés concernées, bénéficieront d'une formation particulière.

ARTICLE 14- Le bilan de compétences

Le salarié sénior qui le souhaite aura la possibilité de réaliser un bilan de compétences conformément aux dispositifs réglementaires en vigueur. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée par le dispositif du congé individuel de formation. Il fait partie des actions éligibles au titre du DIF et les dépenses liées sont intégrées dans le budget annuel de formation.

Lorsque l'évolution professionnelle du salarié est rendue nécessaire par l'évolution de la situation de l'emploi dans la société concernée, le salarié pourra demander à bénéficier d'un bilan de compétences auprès d'un organisme externe habilité. La prise en charge financière par le dispositif du congé individuel de formation sera complétée, si nécessaire par la société concernée et enregistrée au titre du plan de formation.

ARTICLE 15- Evolution de l'activité professionnelle en fin de carrière

Lors du même entretien de dernière partie de carrière, les possibilités d'évolution de l'activité de fin de carrière du salarié sénior seront examinées lorsque le salarié souhaite diversifier son activité professionnelle. Ces évolutions peuvent être proposées par le Responsable Ressources Humaines qui conduit l'entretien ou par le salarié lui-même. Elles prennent en compte les possibilités au niveau de l'établissement, mais aussi au sein de toutes les sociétés concernées afin de multiplier les opportunités. Elles peuvent prendre différentes formes au sein du groupe, notamment : missions transverses dans le cadre de projets, missions d'expertises, coaching, mentoring, conseil.

Certaines évolutions externes peuvent être examinées, en particulier une contribution à la vie associative, à des actions de mécénat qui peuvent être rendues possibles par des mesures d'aménagement du temps de travail dans le cadre des dispositions qui suivent.



ARTICLE 16 - Aménagement du temps de travail des séniors

Afin de poursuivre leur carrière jusqu'à leur date de départ souhaitée, les postes tenus par des salariés seniors de plus de 57 ans pourront être adaptés afin de tenir compte de leurs besoins spécifiques. Ces adaptations porteront principalement sur le temps et la durée du travail.

Le salarié sénior pourra demander à son manager hiérarchique un aménagement de son temps de présence au travail, dès lors que ce dernier reste compatible avec l'accord temps de travail et les règles locales d'organisation et d'horaire de travail. En cas de refus, le manager devra expliquer au salarié sénior, les raisons qui ne permettent pas de prendre en compte la demande d'aménagement du temps de travail.

Lorsque cet aménagement aura pour objectif principal de réduire les inconvénients et la fatigue liés au temps de transport, le manager sous réserve de la compatibilité de cet horaire avec l'activité du salarié et l'organisation du travail, ne pourra pas s'y opposer.

TITRE 4-3 – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE POUR LES SALARIES SENIORS

ARTICLE 17- Surveillance des postes occupés par les séniors

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, constituent un enjeu majeur pour le maintien dans l'emploi des séniors.

Des actions sont déjà menées dans le domaine de la prévention de la santé au travail et de l'amélioration des conditions de travail pour tous les salariés. Ces actions de prévention et de traitement des situations de pénibilité seront renforcées pour les salariés séniors de plus de 57 ans et les managers seront sensibilisés sur ce point.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre :

-de l'accord national de branche du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie, portant une attention particulière à la prévention, pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés qui exercent leur activité dans certaines situations de travail :

- sous fortes contraintes physiques
- sous fortes contraintes posturales et articulaires,
- sous forte contrainte d'ambiance,
- sous forte contrainte temporelle,
- sous forte charge mentale.

-du plan d'action en faveur de la pénibilité.

Les améliorations et aménagements des conditions de travail, en concertation avec les CHSCT, pourront porter sur le poste de travail et son environnement, ou sur un aménagement du temps de travail, lorsque cela sera possible et sous réserve des contraintes d'organisation inhérentes au secteur d'activité et à l'emploi. Les acteurs impliqués dans ces travaux seront formés à l'ergonomie et sensibilisés aux effets du vieillissement sur les salariés en activité.

Lorsque cet aménagement n'est pas possible et si l'état de santé d'un salarié sénior de plus de 55ans nécessite un changement de poste, le salarié concerné sera alors affecté en priorité sur un poste disponible dans l'entreprise, sans entraîner toutefois une mobilité qui ne reposerait pas sur le strict volontariat. A défaut et dans l'attente d'un poste disponible, afin de ne pas exposer le salarié aux risques identifiés, ce dernier pourra être affecté à des missions au sein du même établissement. Ces périodes de transition entre deux postes ne devront en aucun cas nuire à son évolution professionnelle.



ARTICLE 18- Surveillance médicale particulière des salariés seniors

Afin de renforcer la prévention des conséquences physiologiques liées à l'âge, les salariés seniors de plus de 57 ans bénéficieront, à leur demande, d'une visite médicale annuelle.

ARTICLE 19- Aménagement de poste et formation

Toute évolution significative liée à l'aménagement d'un poste tenu par un senior de plus de 57 ans sera, si nécessaire, accompagnée d'une formation adaptée.

TITRE 4-4 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

ARTICLE 20- Egalité de traitement dans l'accès à la formation.

Afin de contribuer à leur maintien dans l'emploi, les seniors ont la possibilité d'accéder à la formation comme tous les autres salariés de l'entreprise, dès lors que la formation leur permet d'adapter leurs compétences dans leur emploi ou lorsque cette formation est nécessaire pour accompagner leur évolution professionnelle. Le budget annuel de formation prendra en compte ces besoins.

A cette fin, en commission de formation, en CE et CCE lors de l'examen du bilan social, un point particulier d'information portera sur le taux d'accès à la formation des seniors.

Il en est de même pour l'accès à tous les autres dispositifs de formation, en particulier, le DIF, la VAE ou les bilans de compétences.

TITRE 4-5 – AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

ARTICLE 21 – Le départ en retraite

Afin de préparer leur départ dans les meilleures conditions, un an avant la date fixée pour leur retraite, les seniors seront informés sur les conditions et les modalités de leur départ, lors d'un entretien de préparation au départ en retraite.

Pour préparer cet entretien, les seniors concernés ont accès aux informations disponibles sur l'espace "Info Retraite" du site Intranet Ressources Humaines.

Note : En aucun cas l'entreprise ne se substituera aux organismes dont c'est le rôle, pour fournir des informations qu'elle ne peut valider, en particulier sur les calculs du montant des pensions.

Pour faciliter cette transition entre activité professionnelle et retraite, l'entreprise met en place, pour les salariés qui le souhaitent, un stage de préparation à la retraite d'une durée d'une journée. De plus, des modules complémentaires à cette journée pourront être proposés aux salariés. Ils pourront suivre ces modules en dehors du temps de travail.

Pour les salariés seniors à temps partiel qui peuvent bénéficier d'une indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée en fonction de l'ancienneté, il est précisé que cette indemnité est calculée sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué.



ARTICLE 22- Valorisation de l'expérience par la VAE

A l'occasion de l'entretien à trois ans, le RH informera le salarié sénior du dispositif de VAE. Les séniors qui souhaitent poursuivre une activité après leur départ en retraite, en valorisant des compétences professionnelles acquises tout au long de leur vie professionnelle peuvent accéder au dispositif de VAE, dans les conditions fixées par les textes en vigueur. La fonction RH assurera un accompagnement des séniors concernés pour la constitution de leurs dossiers, en liaison avec les organismes de référence.

ARTICLE 23- Le temps partiel de fin de carrière

Le travail à temps partiel (50%, 80% et 90%) est accessible à tous les salariés, sans discrimination du fait de leur âge, dans les conditions et modalités décrites par l'accord relatif à l'aménagement négocié de la durée et de l'organisation du temps de travail du 23 juillet 2008 actuellement en vigueur. La rémunération est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent à temps plein sauf dans le cas d'un temps partiel à 80% pour lequel elle est alors de 6/7^{ème} d'un temps plein. Les avenants des contrats de travail à temps partiel sont conclus pour une durée de deux ou trois ans.

Lorsqu'un salarié est déjà à temps partiel, il pourra basculer sur un temps partiel de fin de carrière dans les conditions définies ci-après.

Dans la perspective d'un aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, le salarié sénior peut formuler une demande de passage à temps partiel de fin de carrière, à 80% rémunéré à 90% du salaire brut d'un temps plein, sur une période maximale de 24 mois, à condition d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise au moment de la demande. Le salarié devra alors signer un avenant temps partiel dans lequel il s'engagera sur la date de son départ en retraite, contribuant ainsi à une meilleure visibilité de l'évolution de l'emploi au sein de la société concernée.

Cette durée de 24 mois sera portée à 36 mois pour les salariés occupant des postes exposés à des facteurs de pénibilité, repérés selon les modalités définies dans une instruction métier publiée dans le référentiel ressources humaines accessible sur l'intranet société.

Le cumul sur la dernière année des jours non travaillés au titre de ce temps partiel sera privilégié, afin d'anticiper la date de fin d'activité du salarié avant son départ effectif en retraite.

Il pourra également anticiper la date de fin d'activité en utilisant tout ou partie des jours de son CET.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a rénové le dispositif permettant à un salarié à temps partiel de cotiser, pour l'acquisition de ses droits à retraite, sur le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé à temps plein, afin d'améliorer ses droits pour la retraite et notamment le montant de la pension.

Cette procédure repose sur le volontariat du salarié, contractualisé avec l'employeur; le surplus de cotisation (salariale et patronale) restant à la charge du salarié.

Afin de minorer les effets de cette période de temps partiel rémunéré à 90 % sur la retraite, l'entreprise prendra à sa charge la totalité de la sur cotisation équivalente à une activité à 100%, part patronale et salariale (régime général et retraites complémentaires), dans le respect des dispositions réglementaires applicables aux différents statuts.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Ce courrier précisera soit l'acceptation de la demande et les modalités retenues pour la mise en œuvre, soit le refus motivé par des raisons objectives.



ARTICLE 24- CET et transition entre activité et retraite

Afin de préparer la transition entre activité et retraite un salarié sénior, conformément à l'accord du 2 octobre 2008, relatif au compte épargne-temps, pourra utiliser le compte épargne-temps pour rémunérer tout ou partie d'un congé non rémunéré tel que:

- un congé sans solde (notamment congé pour création ou reprise d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale en vue de l'accompagnement d'une personne en fin de vie),
- un passage à temps partiel,
- une cessation progressive ou totale d'activité. La durée maximale de ce congé de fin de carrière est de 3 ans et celle du temps partiel de fin de carrière de 5 ans.

Lorsque le salarié passe à temps partiel 80% rémunéré à 90% selon les modalités décrites à l'article 23, il pourra utiliser ses jours de CET pour compléter son salaire à 100%.(1)

Dans ce cas, l'entreprise abondera son CET à hauteur de 20% des jours de CET utilisés pour compléter son salaire à 100%.

Lorsque ces jours seront destinés à accompagner un projet de VAE les modalités pourront être traitées au cas par cas en fonction des besoins d'absence du salarié pour réaliser son projet. Il en est de même pour les séniors qui transmettent leur expertise dans la dernière année de leur activité professionnelle.

(1) En l'état de la réglementation applicable à la date de conclusion du présent accord, ces jours de CET ainsi que le différentiel de rémunération (entre 80% et 90%) ne sont pas pris en compte dans l'assiette de calcul de la retraite des OSD et des FD.

TITRE 5 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

La démarche de GPEC permet d'identifier et d'actualiser chaque année les évolutions métiers, les expertises et les compétences clefs qui doivent être développées ou préservées. Lorsque ces compétences et expertises concernent des salariés séniors, un plan d'action sera mis en œuvre dans le cadre de la démarche de GPEC, reposant sur les mesures de tutorat suivantes.

ARTICLE 25 – Accompagnement de la transmission intergénérationnelle par le tutorat

La mise en place du tutorat constitue dans certaines situations, un moyen privilégié de transmission des compétences, en particulier des principes et règles de sécurité et de protection.

Les séniors peuvent être concernés par les actions de tutorat à double titre :

- le sénior réalise une action de tutorat au profit d'un autre salarié de l'entreprise, soit dans le cadre de l'insertion professionnelle d'un jeune, soit pour accompagner l'évolution professionnelle d'un salarié,
- le sénior bénéficie d'une action de tutorat conduite par un salarié plus jeune. On parlera dans ce cas de tutorat inversé.

Dans tous les cas, la nature de la transmission de connaissances ou de compétences sera déterminée avant le début de l'action, selon les conditions et moyens fixés dans la charte du tutorat.

ARTICLE 26 – La charte du tutorat

Les missions du tuteur et les modalités de mise en œuvre du tutorat, notamment les principes de volontariat, d'adaptation de la charge de travail des tuteurs et de prise en compte des compétences acquises par le tuteur dans son évolution professionnelle, seront repris dans une charte rappelant ses missions :



- accueillir, aider, informer et guider les jeunes, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, des stages de la formation initiale,
- veiller au respect des activités qui sont confiées aux jeunes,
- assurer la liaison avec les organismes de formation,
- contribuer à l'acquisition de connaissances et de compétences au travers d'actions formalisées en situation professionnelle,
- participer à l'évaluation des compétences acquises

Ces différents points seront intégrés dans une charte portée à la connaissance de l'ensemble des salariés.

TITRE 6- MISE EN OEUVRE ET EVALUATION

ARTICLE 27- Planning de mise en œuvre et indicateurs de suivi

Afin de suivre l'efficacité des actions mises en œuvre un document d'évaluation permettant de dresser un bilan quantitatif et qualitatif sera établi chaque année et transmis aux partenaires sociaux et à la DIRECCTE.

Le plan d'action GPEC prendra en compte les éléments du diagnostic actualisé et du document d'évaluation qui seront présentés dans les différentes réunions GPEC ; commission, CCE, CE. Ces actions et leurs indicateurs de suivi figurent en annexe 2 au présent document. A cette fin, la réunion de la commission de suivi pour l'examen du document d'évaluation s'inscrira dans ce calendrier des réunions GPEC.

ARTICLE 28 – Le contenu du document d'évaluation

Le contenu du document d'évaluation et sa diffusion sont définis dans le décret n°2013-222 à l'article R 5121-36. Il comporte les informations suivantes :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic,
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat çà durée déterminée,
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en particulier les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

Par ailleurs le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord sera suivi et précisé selon les mêmes modalités.

TITRE 7 – DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 29 - Suivi de l'accord et prévention des difficultés d'interprétation

Sans préjudice des prérogatives des instances représentatives du personnel, il est institué une commission de suivi du présent accord. Elle est composée à parité, de membres de la direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle se réunira en tant que de besoin, sur demande motivée d'un de ses membres et après accord de la direction, en particulier en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou réglementaires. Cette commission de suivi sera réunie une fois par an pour examiner le document d'évaluation qui sera ensuite communiqué aux partenaires sociaux et à la DIRECCTE.



ARTICLE 30- Durée, révision, publicité et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il pourra faire l'objet d'une révision. A cet effet, le ou les signataire(s) ou adhérent(s) intéressé(s) devront adresser une demande de révision motivée à chacun des autres signataires ou adhérents par recommandé avec accusé de réception, en accompagnant éventuellement cette demande, d'un projet de texte.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un en version électronique auprès de la DIRECTE des Yvelines et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Il sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés et accessible dans l'Intranet du Groupe.

Fait à Versailles, le 03 février 2014

Pour la direction des sociétés signataires,

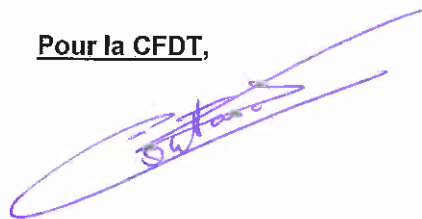
Le Directeur des Ressources Humaines,



Jean-Christophe BENETTI

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT,



Daniel COUTAUDIER

Pour la CFE-CGC,



Christian MOLINERY

Pour la CGT,

Jean-Pierre BRAT



Annexe 1

Document joint à l'accord

Annexe 2

Document joint à l'accord

CA
PC

Annexe 2
Accord relatif au contrat de génération: Plan d'action et objectifs

Titre 3: L'insertion des jeunes			
n°	Plan d'action	Indicateur	Objectif
1	Les recrutements externes de jeunes de moins de 30 ans en CDI.	% du nombre de recrutement en CDI	> à 30% sur la durée de l'accord
3	Nombre de jeunes en alternance	% de contrats CAQ par rapport à l'effectif total	5% pendant la durée de l'accord
4	Les stagiaires	Bilan d'évaluation	Bilan annuel présenté en CE avant fin avril
Titre 4 : L'emploi des salariés âgés			
n°	Plan d'action	Indicateur	Objectif
5	Maintien dans l'emploi des seniors	% de senior de 57 ans et plus maintenus dans l'emploi	13% en 2013 15% en 2014 17% en 2015 +0,5%
6	Recrutement des seniors	en % du nombre de recrutements en CDI	2% des effectifs recrutés en CDI sur la durée de l'accord
7	Mettre en place une formation pour les RH ou des "conseillers internes" à la conduite de ces entretiens de carrière senior.	Nombre de RH ou de conseillers formés.	100% formés sur la durée du plan
8	Entretiens de dernière partie de carrière	Nombre de d'entretiens par rapport à l'effectif concerné par un départ dans les 3 ans	100%
9	S'assurer (par l'analyse des 3 derniers plans de formation) que les seniors ont une possibilité d'accès à la formation non discriminatoire.	% de seniors formés	Pas plus de 10% d'écart par rapport au taux d'accès à la formation des salariés du Groupe
10	Informier et communiquer sur les conditions et modalités de départs en retraite pour les salariés qui souhaitent partir en retraite, un an avant leur départ, lors d'un entretien de préparation du départ en retraite et formaliser un plan d'action individualisé.	Nombre de salariés concernés	Répondre à 100% des demandes
11	Communiquer sur la VAE à l'occasion de l'entretien à trois ans, pour les seniors qui souhaitent poursuivre une activité après leur retraite en valorisant des compétences professionnelles acquises et accompagner les projets VAE des seniors.	Nombre d'entretiens	100% de l'effectif concerné
12	Traiter les demandes de passage à temps partiel des seniors et mesurer l'évolution du nombre de salariés seniors à temps partiel.	Nombre de demandes et nombre de seniors à temps partiel	100% des demandes traitées avec une réponse motivée
Titre 5-Mesures:Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat			
n°	Plan d'action	Indicateur	Objectif
13	Développer le tutorat en lien avec l'insertion des jeunes en particulier dans le cadre des contrats en alternance	Nombre de tuteurs alternance et stagiaires de plus de 6 mois	25% des tuteurs alternance sont seniors
14	Mettre en place une charte du tutorat	Publication de la charte dans l'intranet	mars-14

19
DC
AW

nexter

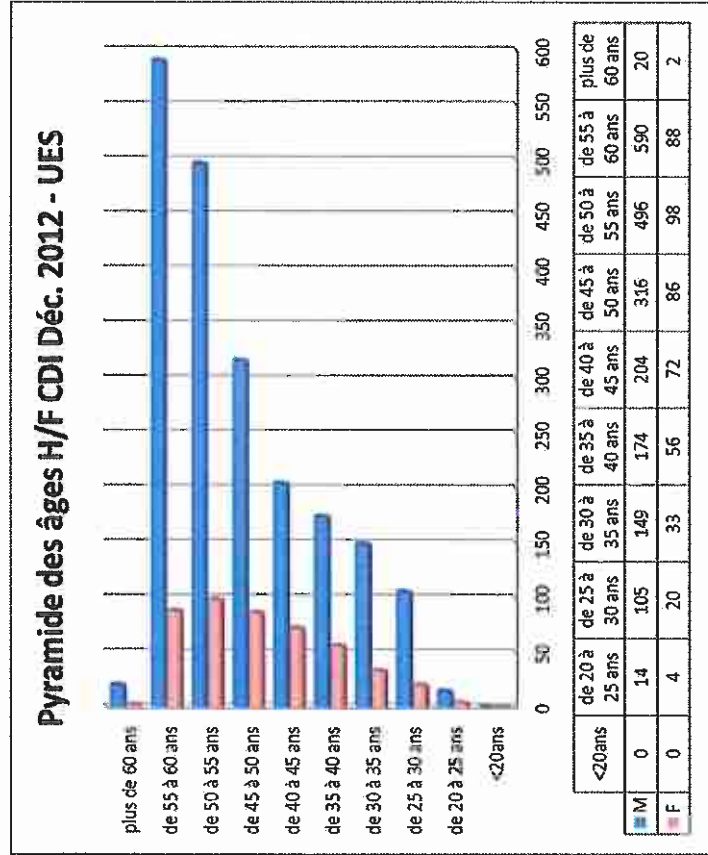
Accord contrat de génération Annexe 1: Diagnostic

Accord contrat de génération

R
W

Diagnostic CG: Pyramide des âges fin 2012

- Moyenne d'âge des CDI: 47,77 ans
- 28% de salariés de 55 ans et plus (soit l'objectif de l'accord senior pour 2012)
- Moyenne d'âge des recrutements en 2012: 34,9 ans



Diagnostic CG

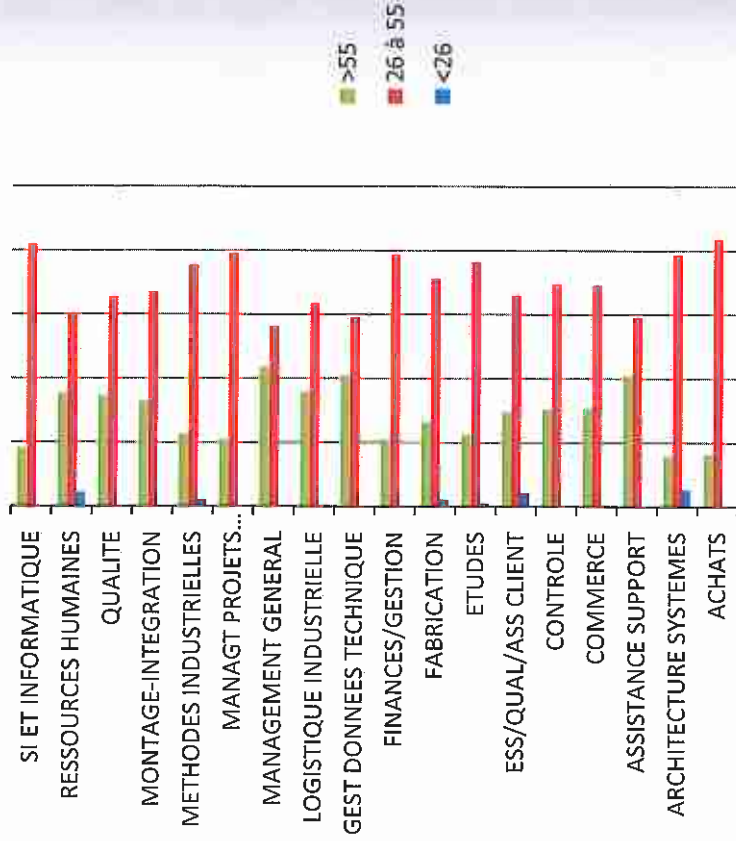
jeunes et seniors dans les familles professionnelles

Source: GPEC 2013-2015- Compléments.

Effectifs par familles professionnelles et âges

Février 2013

Effectif fin février 2013	<26	26 à 55	55	56	57	58	59	>60	Total
ACHATS	7	51	4	1	3	1	1	1	61
ARCHITECTURE SYSTEMES		104	7	6	2	1	4	1	132
ASSISTANCE SUPPORT		91	12	17	14	8	10	2	154
COMMERCE		45	2	3	5	5	5		65
CONTROLE		48	3	6	2	10			69
ESS/QUAL/ASS CLIENT	9	140	17	11	10	9	13	3	212
ETUDES	4	286	21	17	17	17	9	3	374
FABRICATION	7	227	23	17	15	17	10	2	348
FINANCES/GESTION		86	3	3	3	6	5	3	109
GEST DONNEES TECHNIQUE		26	5	4	2	2	5		44
LOGISTIQUE INDUSTRIELLE	1	115	15	13	12	15	9	1	181
MANAGEMENT GENERAL		35	3	9	2	1	3	9	52
MANAGT PROJETS CONTRATS		219	13	12	8	9	9	7	277
METHODES INDUSTRIELLES	3	110	8	5	8	4	7	1	146
MONTAGE-INTEGRATION		94	7	12	10	13	4		140
QUALITE		53	5	7	8	5	2	1	81
RESSOURCES HUMAINES	5	68	4	8	8	6	9	5	113
SI ET INFORMATIQUE		27	2	1		3			33
TOTAL	36	1825	154	152	126	134	105	39	2571

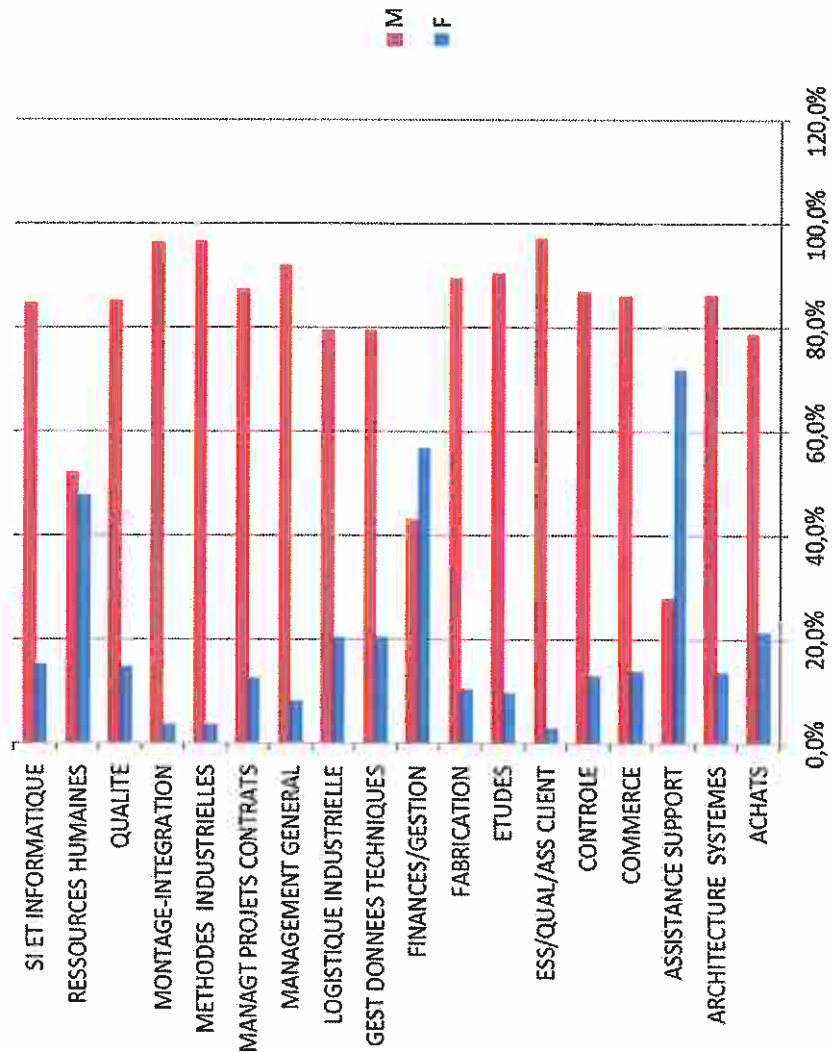


0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0%

RM

Diagnostic CG H/F dans les familles professionnelles

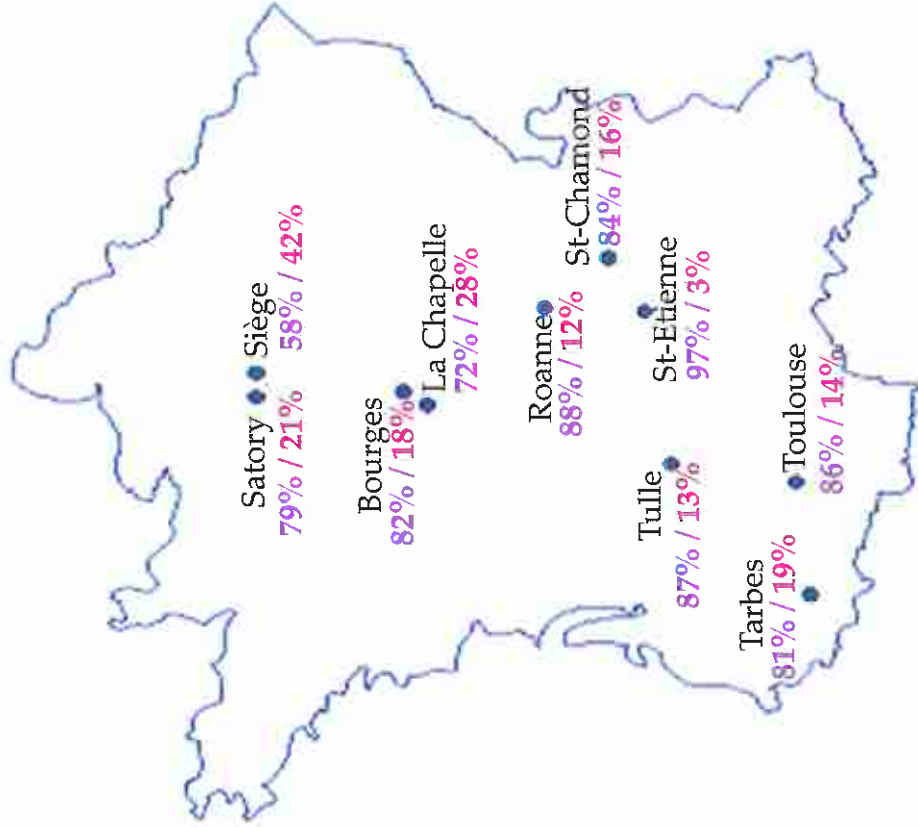
Source: GPEC 2013-2015- Compléments.



CA
DC M

Diagnostic CG H/F dans les établissements

Source: Situation comparée des conditions d'emploi et de formation des hommes et des femmes 2011



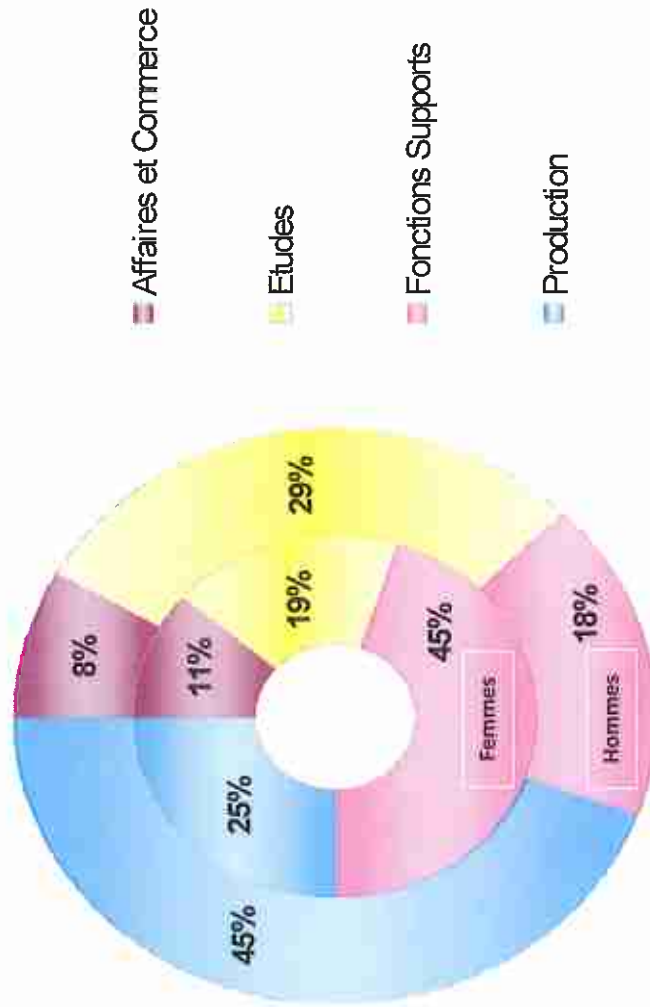
✓ 18,6 % Femmes

✓ 81,4 % Hommes

DC 10
M

Diagnostic CG H/F dans les établissements

Source: Situation comparée des conditions d'emploi et de formation des hommes et des femmes 2011



Effectifs pour le périmètre de l'UES au 31/12/2012

Effectifs UES	CADRE	ETAM	OUVRIER	CDI	CDD	CAQ	Total
Total	1159	761	606	2526	17	143	2686

Mouvements

Recrutements en CDI: 77 au 31/12/2012 inscrits dans les effectifs opérationnels, plus 10 contrats signés avec arrivées début 2013.

Nombre de contrats CAQ nouveaux: 91. Progression du nombre de contrats de 85 à 143 soit +68%.

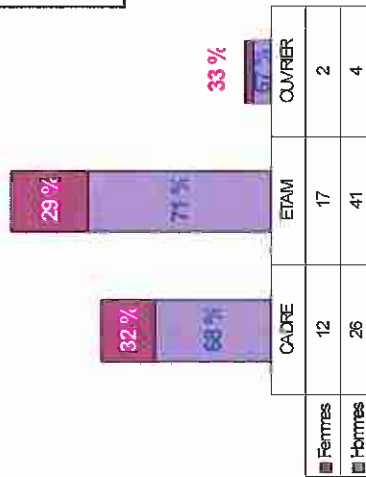
Départs : 56 (dont 9 départs en retraite) plus les 28 départs au titre du PDV de Bourges.

13
24

Diagnostic CG Effectifs en 2012

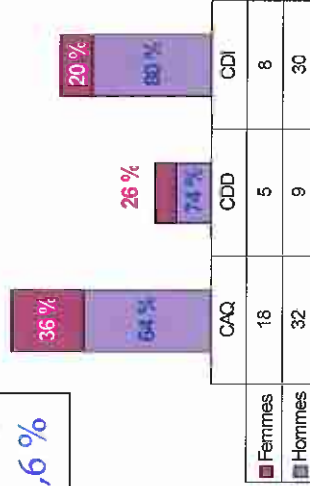
Source:; Situation comparée des conditions d'emploi et de formation des hommes et des femmes 2011

Nbre d'embauches par CSP

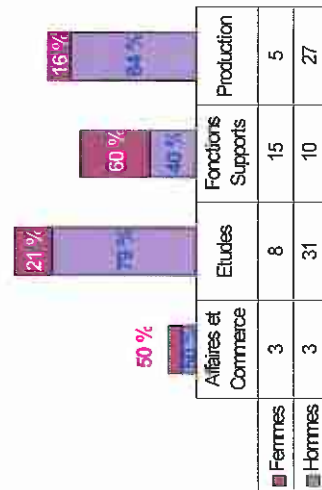


✓ 31 Femmes soit 30,4 %
✓ 71 Hommes soit 69,6 %

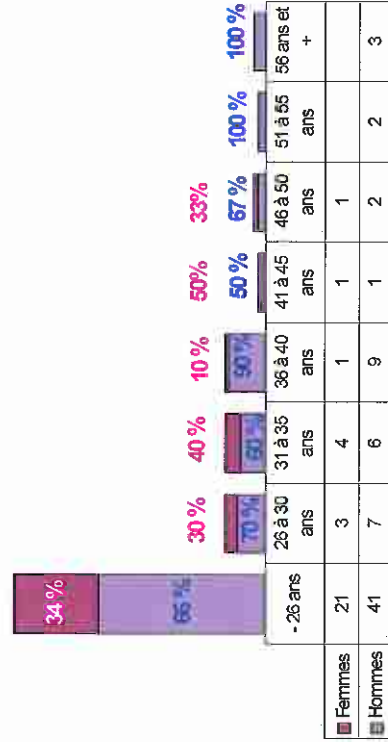
Nbre d'embauches par type de contrat



Nbre d'embauches par organisation



Nbre d'embauches par tranche d'âge



19
20
24

Diagnostic CG
Départs prévisionnels en retraite

- Evolution des prévisions de départs suite aux entretiens seniors (décembre 2012)
 - En 2013 : 66 départs prévus
 - En 2014 : 99 départs prévus
 - En 2015 : 86 départs prévus

Soit 251 départs prévus:

56 CADRES soit 4,8 % de l'effectif en CDI au 31/12/2012

106 ETAM soit 13,9% de l'effectif en CDI au 31/12/2012

89 OUVRIERS soit 14,7% de l'effectif en CDI au 31/12/2012

- Les salariés dont le départ est prévu seront reçus en entretien 1 an avant leur départ.
- L'information sur les modalités de départs en retraite sera poursuivie.

Diagnostic CG L'évolution des effectifs

Source: GPEC 2013-2015

Pour maintenir le potentiel au niveau souhaité, il faudra gérer l'évolution des effectifs :

- en prenant en compte l'impact du Livre blanc sur la charge, dès sa publication, afin d'en mesurer, sur la période du PMT, les effets sur l'emploi,
- en intégrant, sur la période, les résultats des commandes export,
- en conservant une nécessaire souplesse au plan industriel; intérim et sous-traitance,
- en adaptant le format de l'assistance client France et export aux nouvelles exigences clients.

- La situation des effectifs en 2013 devrait être stable pour le Groupe.
- Les départs prévisionnels en retraite à 3 ans sont connus. Ils offrent de multiples possibilités d'évolutions professionnelles aux salariés en activité: mobilité, parcours de formation, développement de carrières. Les recrutements externes seront ciblés en fonction de ces mobilités réalisées, sauf pour les expertises non disponibles dans le Groupe.
 - Pour Nexter Systems, au global, stabilité de l'emploi sur la base des hypothèses actuelles.
 - Nexter Munitions pourra dépasser fin 2013 son effectif de fin 2012, en anticipation des départs prévus en 2014, en raison des durées de formation.
 - Une surveillance particulière sera portée localement à la situation de:
 - Tulle, en raison de la fin de l'activité APC et de l'impact de l'automatisation de la centrale de BAR.
 - Toulouse, en raison des difficultés d'adéquation charge/potentiel.

Diagnostic CG Les métiers sensibles et compétences clefs

Source: GPEC 2013-2015

La surveillance des compétences clefs

- L'évolution des compétences sensibles sera suivie au niveau central par familles professionnelles. Mais en cas d'évolution sensible plus ciblée, une analyse plus fine sera réalisée localement, sur le ou les emplois ou compétences concernés au sein d'une famille.
- La gestion spécifique des experts est maintenue.

- En 2013, départs prévisionnels >3%: 8 familles concernées.
- Sur la période, départs prévisionnels >10%: 9 familles concernées.
- Des analyses plus fines par emplois sensibles seront réalisées localement.

	2013	2014	2015	Total	Effectifs 31/12/2012	en 2013	3 ans
ASSISTANCE SUPPORT	6	8	4	18	153	3,9%	11,8%
CONTROLE		5	5	10	69	0,0%	14,5%
ESS/QUAL/ASS CLIENT	8	9	9	26	213	3,8%	12,2%
FABRICATION	11	16	12	39	310	3,5%	12,6%
GEST DONNEES TECHNIQUE	2	4		6	44	4,5%	13,6%
LOGISTIQUE INDUSTRIELLE	10	12	14	36	180	5,6%	20,0%
MANAGEMENT GENERAL	2	1	1	4	58	3,4%	6,9%
METHODES INDUSTRIELLES	7	3	8	18	146	4,8%	12,3%
MONTAGE-INTEGRATION	5	11	8	24	137	3,6%	17,5%
RESSOURCES HUMAINES	2	6	7	15	115	1,7%	13,0%

Handwritten signature

La formation

- Dès 2013, le budget formation de 4% en 2012 a été augmenté de 0,5% pour accompagner les évolutions professionnelles liées à la mobilité. Si le besoin se confirme en fin d'année, il sera augmenté dans la même proportion pour le budget de 2014.

La gestion intergénérationnelle: seniors et politique jeunes

- L'objectif de maintien dans l'emploi des seniors (accord senior de 2012) est confirmé: 28% en 2012 et 33% fin 2013.
- L'effort en faveur des jeunes sera maintenu: 5% de CAQ fin 2013.
- Le rajeunissement de la pyramide des âges sera poursuivi: la moyenne d'âge des recrutements externes doit rester <35 ans.
- Ouverture d'une négociation en vue d'un accord « contrat de génération » au cours du premier trimestre de 2013

Diagnostic CG: Situations de pénibilité

Source: Extrait du Bilan présenté au CCE du 26 mars 2013

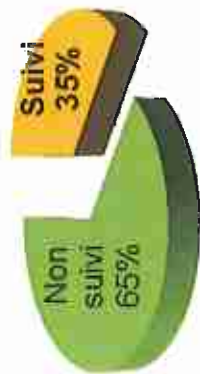
Résultats des évaluations (Etat au 31/12/2012)

Répartition sur les 197 unités suivies :

Manutention manuelle de charges Levage, soutien, port	46%	67%
Manutention manuelle de charges Traction, poussée	21%	
Bruit	34%	
Agents chimiques dangereux	22%	
Postures pénibles	18%	
Températures extrêmes	14%	
Vibrations mécaniques	10%	
Travail répétitif à cadence contrainte	3%	

Résultats des évaluations

(Etat au 31/12/2012)



En synthèse :

- 1) **568 unités** de travail ont été évaluées
- 2) **197 unités** de travail* / **568** doivent faire l'objet d'un **suivi d'exposition (35%)**
pour information : 436 postes / 1247 doivent faire l'objet d'un suivi d'exposition (35%)
- 3) **5 unités** / **197 dépassent les limites légales** (vibrations : ponçage à SBO; prod. Chimiques : menuiserie + soudage VBCI à SRO)
- 4) **55 unités** / **197 dépassent les limites « internes Nexter »** (essentiellement pour la manutention)
- 5) La **manutention** est le facteur d'exposition prépondérant (**67%**)
- 6) **61%** des unités de travail sont exposées à **1 seul facteur** - **39%** des UT sont **poly-exposées**
- 7) **523 salariés Nexter** font l'objet d'une **Fiche de suivi** (analyse détaillée à venir)

Diagnostic CG: Situations de pénibilité

Source: Extrait du Bilan présenté au CCE du 26 mars 2013

Perspectives 2013

- 1) Mettre en œuvre le Plan d'actions 2013, notamment :
 - * Tendre à ne plus avoir d'unités de travail (UT) dépassant les limites légales
 - * Tendre ne plus avoir le nombre d'UT dépassant les limites internes
 - * Réduire le nombre d'UT exposées à plusieurs facteurs (et, in fine, le nombre d'opérateurs poly-exposés)
 - * Réduire le nombre d'UT exposées au facteur « Manutention »
- 2) Chaque établissement décline dans son plan d'actions les orientations du plan d'actions 2013 de l'UES.
- 3) Prendre en compte dans les processus de l'entreprise (ED, production, acquisition, ...) l'évaluation des risques professionnels (ISE).
- 4) Promouvoir et partager, au sein de l'UES, les bonnes pratiques ou les initiatives locales en matière de prévention des risques professionnels (ISE).
- 5) L'avancement de la mise en œuvre du plan d'actions d'UES est examiné par le GTP (1 ou 2 fois l'an).
- 6) UT polyexposées en dessous des seuils de suivi : analyser les situations locales et proposer des actions au niveau global ou central (chaque établissement analyse ses situations avec ISE et les présente en GTP de Juillet).
- 7) Proposer un dispositif permettant l'information au salarié, au service médical, ... de l'exposition aux facteurs de pénibilité du poste de travail tenu (ISE).

2 15
20